

Aussprache

Formen, Wege und Schwierigkeiten neuer Tarifgestaltung

Der Gedanke der *betriebsnahen Tarifpolitik*, der sich hinter den Ausführungen von R. Hoffmann im Dezember-Heft 1970 der GM verbirgt, ist keineswegs so neu, wie es den Anschein haben könnte. Sicher muß zugegeben werden, daß in der tarifpolitischen und theoretischen Diskussion jüngerer Gewerkschaftstage dieses komplizierte Thema eine gewichtige Rolle gespielt hat, doch was die praktischen Lösungsmöglichkeiten dieses Zieles angeht, darüber schweigen sich die Gewerkschaftstagsprotokolle aus.

Dabei gibt es in der Tarifpolitik der BRD eine Menge Beispiele dafür, daß Haus-, Betriebs-, Unternehmens-, Konzern- und Sparten-Tarifverträge durchaus keine Illusion, sondern ein solides und brauchbares Instrument moderner Tarifgestaltung darstellen. Befürchtungen der in Abwehrstellung befindlichen Arbeitgeberverbände, wonach Einzel-Unternehmen bei Abschluß von Tarifverträgen kampfstarken und streikbereiten Gewerkschaften hilflos gegenüberstehen würden, sind absurd. Die Praxis zeigt vielmehr, daß man genauso umgekehrt argumentieren könnte. Denn: Betriebsnahe Tarifpolitik setzt zwangsläufig betriebsnahe Tarifkommissionen voraus, die in ihrer Einschätzung der tatsächlichen Belastbarkeit „ihres“ Unternehmens meist realistischer sind, als in der Anonymität regionaler und kollektiver Tarifkommissionen.

Aber zurück zur bestehenden Tarifpraxis und der Bedeutung „maßgeschneiderter Tarifverträge“ um die es ja im Grunde geht. Eines haben diese Haus- oder Firmenverträge, oder wie man sie auch nennen mag, immer gemeinsam: Sie sind in freien Verhandlungen, auf freiwilliger Basis und in der Regel ohne arbeitgeberseitige Verbandsbindung zustande gekommen. Beispiele, daß Mitgliedsfirmen von Arbeitgeberverbänden zu solchen individuellen Tarifabschlüssen autorisiert wurden, gibt es in der Praxis wohl kaum.

Umgekehrt sind genügend Fälle bekannt, daß Unternehmen, die es im Rahmen ihrer Verbandszugehörigkeit und der damit verbundenen Verbandsdisziplin aus intern und praktischen Erwägungen „gewagt“ hatten, mit den Gewerkschaften eine betriebsnahe Tarifgestaltung anzustreben, entweder zurückgepfiffen oder aus dem Verband ausgeschlossen wurden. Man hat sie, wie es in solchen Fällen ironisch heißt „den Gewerkschaften zum Fraß vorgeworfen“. Offensichtlich sollte ein Exempel statuiert werden, das ein für allemal vor tarifpolitischen Alleingängen verbandsgebundener Firmen warnen sollte.

Aus dieser eindeutig ablehnenden Haltung der Arbeitgeberverbände, die aus existenziellen Gründen sogar teilweise verständlich ist, ist es auch zu verstehen, daß es in der BRD wohl kaum kollektive Absprachen der Tarifpartner gibt, die es Mitgliedsfirmen erlauben, im Rahmen und neben einem kollektiven Regionaltarifvertrag, zusätzliche, auf das Unternehmen zugeschnittene Regelungen abzuschließen.

Wenn es in der Tat dennoch eine Fülle solcher tariflicher Vereinbarungen gibt, obwohl es sich um verbandsgebundene Firmen handelt, dann basieren diese auf der Grundlage der Freiwilligkeit und der Mitarbeit des Arbeitgeberverbandes. Meist haben dafür besondere historische, fachliche oder technologische Gesichtspunkte zugrunde gelegen. So gesehen muß man Hoffmann voll zustimmen, wenn er zu der Feststellung kommt, daß tarifliche Öffnungsklauseln in der Tarifpraxis der BRD eine Seltenheit sind.

Da die Arbeitgeber, noch mehr aber ihre Verbände, nur bedingt bereit sind, und zwar immer nur dann wenn sie es für richtig halten, neben kollektiven Regional-Tarifverträgen ergänzende Zusatz-Tarifverträge zuzulassen, hat Hoffmann folgerichtig versucht, sich mit dem rechtlichen Problem auseinanderzusetzen. Er hat dabei zwei Kernprobleme herausgearbeitet, die — bevor man über andere Dinge spricht — zweifelsohne geklärt werden müssen. Es sind dies:

1. die rechtliche Zulässigkeit und Durchsetzbarkeit (Arbeitskampf) einer generellen Öffnungsklausel für betriebsnahe Zusatz-Tarifverträge in kollektiven Regional-Tarifverträgen — und
2. die Rechtsfrage, inwieweit ein Streik um den Abschluß eines die Öffnungsklausel auszufüllenden Zusatz-Tarifvertrages ein unzulässiger, rechtswidriger Verstoß gegen die tarifliche Friedenspflicht darstellt.

Leider, und hier setzt die Kritik an Hoffmann ein, befaßt er sich fast ausschließlich mit der rechtlichen und praktischen Durchsetzung eines Zusatz-Tarifvertrages, jedoch unter der Voraussetzung, daß zwischen den kollektiven Tarifvertragsparteien eine generelle Öffnungsklausel besteht. Für einen solchen Fall bejaht er unter Zuhilfenahme einer überzeugenden Rechtsargumentation die Durchsetzungsmöglichkeit über einen Arbeitskampf.

Diese zwar erfreulichen Schlußfolgerungen Hoffmanns sind ebenso unbefriedigend, wie die von Hoffmann zitierten Äußerungen Radtkes, der einen Streik um die Öffnungsklausel nur bei Verzicht des Arbeitgeberverbandes auf eine Friedenspflicht für rechtlich zulässig erklärt. Welcher Arbeitgeberverband wird das schon tun? Beides scheint mir zu theoretisch und für die Praxis kaum verwertbar, denn die Kernfrage, ob eine generelle Öffnungsklausel er-

streikbar ist, bleibt hier ebenso unbeantwortet, wie in der laufenden Rechtsprechung.

Den Verfechtern einer betriebsnahen Tarifpolitik, und derer werden immer mehr, kommt es vorrangig darauf an, die rechtlichen Barrieren zu erkennen und sie gegebenenfalls beiseite zu räumen. Die Forderung und Durchsetzung von Zusatz-Tarifverträgen steht erst in zweiter Linie an.

Der sicherlich gutgemeinte und an die Tarifpraktiker der Gewerkschaften gerichtete Rat „eine die herrschende Meinung sanktionierende Rechtsprechung der Arbeitsgerichte zu unterlaufen, indem sie in ihre Satzungen eine zwingende Bestimmung aufnehmen, daß auf zentraler und regionaler Ebene nur solche Tarifverträge abgeschlossen werden dürfen bzw. abzuschließen sind, die eine Öffnungsklausel für Betriebs- oder Branchen-Zusatztarifverträge enthalten, deren kampfwise Durchsetzung die Friedenspflicht aus dem zentralen oder regionalen Tarifvertrag nicht entgegensteht“ scheint mir nicht sehr überzeugend zu sein. Mir scheint, daß die Gewerkschaften bislang weniger daran gescheitert sind „gegebenenfalls auf Grund einer Öffnungsklausel einen Zusatz-Tarifvertrag durch Kampf zu erzwingen“ — sondern vielmehr daran, daß es in der bestehenden Tarifpraxis eben *nicht möglich* war, den Arbeitgebern in kollektiven Regional-Tarifverträgen eine General-Öffnungsklausel abzuwingen. Das ist das Problem, um das es m. E. auch in Zukunft geht und für das noch ein probates Rezept gefunden werden muß.

„Maßgeschneiderte Tarifverträge“ — und hier stimme ich mit Hoffmann überein — insbesondere ihre praktische Durchsetzung bedürfen natürlich mehr als nur rechtliche Erwägungen und Austausch von Argumenten. Will man aus dem Dilemma des gegenwärtigen, unvollkommenen Tarifinstrumentariums herauskommen und neue Formen suchen, dann setzt dies nüchterne und realistische Überlegungen und

Vorbereitungen voraus. Nichts wäre unsinniger als zu glauben, diese neue und wünschenswerte Konzeption sei von heute auf morgen durchzusetzen. Das Ergebnis eines solchen Kraftaktes wäre wahrscheinlich Enttäuschung und Arger. Der in den zurückliegenden Tarifrunden von einigen Gewerkschaften eingeschlagene Weg über kostenneutrale, anrechenbare Vorab-Tariferhöhungen trägt zwar dazu bei, die immer mehr auseinanderklaffende Schere zwischen Tarif- und Effektivlohn etwas zu schließen, doch das angestrebte Ziel „maßgeschneiderter“ und betriebsnaher Tarifverträge wird damit ganz bestimmt nicht erreicht.

So widersprüchlich das klingen mag: Auch die Arbeitgeber würden gut daran tun, gleichermaßen über dieses Thema nachzudenken und gemeinsam mit den Gewerkschaften nach Lösungen zu suchen. Reinhard Hoffmann ist für seinen interessanten Beitrag ausdrücklich zu danken. Es wäre allerdings auch wünschenswert, daß man sich gelegentlich mit den Schattenseiten der betriebsnahen Tarifpolitik auseinandersetzen würde.

Alfred Kunzmann, Oberpfaffenhofen
(Bezirksleiter der IG Chemie, Papier, Keramik)

Und eine Antwort

Die Kernfrage des Koll. Kunzmann, ob eine *generelle Öffnungsklausel erstreikbar* sei, ist primär eine *Machtfrage*: Die mit dem Wesen der Friedenspflicht begründete rechtliche Unzulässigkeit von Öffnungsklauseln ist widerlegt, wenn die Friedenspflicht als Vertragserfüllungspflicht nur auf den konkreten Inhalt des Tarifvertrages (TV) bezogen wird. Der Inhalt des TV hängt ab von der Gestaltung des Geltungsbereichs, die *rechtlich* die Gewerkschaft durch einschränkende Erklärung *einseitig* entscheiden könnte — aber es ist eine *Machtfrage*, weil dann eventuell die Unternehmer den Abschluß ablehnen.

Dr. Reinhard Hoffmann (Hamburg)